INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

ESTÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

FORMATO 53: Análisis Estructura Organizacional por Dependencia

(1) DEPENDENCIA:	FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	Nivel Directivo
(2) VALORACIÓN (PUNTAJE) :	4,21	
(3) INTERPRETACIÓN:	Adecuado	

(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación de Estándar de Control

N°	CRITERIO	PUNTAJE
1	La estructura organizacional actual permite cumplir las funciones que le asigna la Constitución y/o la ley a la institución.	4,20
2	La estructura organizacional permite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar el desarrollo de sus procesos misionales.	3,60
3	La Estructura Organizacional permite adaptarse a las necesidades de los grupos de interés de la institución y permite responder de manera oportuna a ellos.	4,20
4	La Estructura Organizacional actual permite la cobertura del servicio a todos los grupos de interés a quienes tiene la función de servir la institución, en todas las regiones de su competencia.	4,10
5	Existe articulación y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que conforman la estructura actual.	4,30
6	Las áreas organizacionales de la estructura actual permiten coordinar integralmente la ejecución de los procesos del Modelo de Operación por Procesos de la institución.	4,00
7	Está definido el directivo responsable de cada proceso que se desarrolla en la institución.	4,40
8	Están definidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada proceso.	4,50
9	Están claramente definidas las responsabilidades por las actuaciones y decisiones de los funcionarios en cada cargo.	4,40
10	Los funcionarios responsables de tomar decisiones son competentes para las funciones encargadas.	4,30
11	Los funcionarios cuentan con autonomía para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son asignadas.	4,10
12	Se estudian y analizan los puestos de trabajo para definir los perfiles de los empleos que conforman la planta de personal.	4,10
13	La asignación y distribución de cargos responde a los requerimientos de los procesos.	4,20
14	La institución cuenta con manuales de funciones y competencias actualizados.	4,60
	PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA:	**4,21**

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO SATISFACTORIO (3.1 A 4.0)

Los criterios situados en el rango manifiestan que se está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades.

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO ADECUADO (4.1 A 5.0)

Los criterios situados en el rango indican que se encuentra en parámetros de excelencia que servirán de referente para la mejora continua.

ANÁLISIS GENERAL DE LA DEPENDENCIA

Los directivos de la Facultad manifiestan un grado de percepción que se encuentra dentro del rango **ADECUADO** para el estándar.

Siendo el criterio de menor valoración (**3,60**) "La estructura organizacional permite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar el desarrollo de sus procesos misionales", la percepción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTORIO.

Paralelamente, la mayor valoración (**4,60**) aplica a "La institución cuenta con manuales de funciones y competencias actualizados", que lo ubica en el rango ADECUADO.

A efectos de proseguir la implementación el estándar a nivel institucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación:

(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
	1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organizacional de la institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Estructura Organizacional orientada a Procesos.
2- Definir la relación entre los Macroprocesos institucionales y las dependencias. (1° nivel). Formato 57. Matriz de Relación de Macroprocesos y Dependencias (1° nivel)	
3- Definir la relación entre los Procesos institucionales y las dependencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación de Procesos y Dependencias (2° nivel).	
4- Diseñar la plantilla del personal requerido para el cumplimiento de los procesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Procesos.	
5- Diseñar la plantilla del personal encargado de la ejecución de los proyectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Proyectos.	
6- Diseñar los requerimientos de personal para cada proceso y proyecto asociado a los procesos. Formato 61: Diseño Plantilla de Personal Consolidado Institución.	
7- Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y responsabilidades, niveles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo. Formato 62: Parámetros de Definición de Cargos.	

Obs.: Las acciones deberán ser ejecutadas a nivel institucional, involucrando a todas la áreas organizaciones de la UNVES.

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP - Rectorado	Fecha: 4/12/2018
Revisado por: Equipo Técnico MECIP - Facultad Ciencias Agrarias	Fecha: 06 FEB. 2019
Aprobado por: Decano y Encargada MECIP - Facultad de Ciencias Agrarias	Fecha: 06 FEB. 2019

Ing. Sindulfo García Benítez
Decano
Facultad de Ciencias Agrarias
UNVES

Ahos. Mat. Julio Ramón Alvarez Vázquez
Secretario
Facultad de Ciencias Agrarias - UNVES

Lic. Williana Carlos Borja Barreto
Secretaria Adjunta
Facultad de Ciencias Agrarias - UNVES

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPÍRITU SANTO

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

ESTÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

FORMATO 53: Análisis Estructura Organizacional por Dependencia

(1) DEPENDENCIA:	**FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS**	**Funcionarios**
(2) VALORACIÓN (PUNTAJE) :	**3,86**	
(3) INTERPRETACIÓN:	**Satisfactorio**	

(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación de Estándar de Control

N°	CRITERIO	PUNTAJE
1	La estructura organizacional actual permite cumplir las funciones que le asigna la Constitución y/o la ley a la institución.	3,92
2	La estructura organizacional permite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar el desarrollo de sus procesos misionales.	3,69
3	La Estructura Organizacional permite adaptarse a las necesidades de los grupos de interés de la institución y permite responder de manera oportuna a ellos.	3,77
4	La Estructura Organizacional actual permite la cobertura del servicio a todos los grupos de interés a quienes tiene la función de servir la institución, en todas las regiones de su competencia.	3,77
5	Existe articulación y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que conforman la estructura actual.	3,62
6	Las áreas organizacionales de la estructura actual permiten coordinar integralmente la ejecución de los procesos del Modelo de Operación por Procesos de la institución.	3,77
7	Está definido el directivo responsable de cada proceso que se desarrolla en la institución.	4,08
8	Están definidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada proceso.	4,31
9	Están claramente definidas las responsabilidades por las actuaciones y decisiones de los funcionarios en cada cargo.	4,15
10	Los funcionarios responsables de tomar decisiones son competentes para las funciones encargadas.	4,00
11	Los funcionarios cuentan con autonomía para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son asignadas.	3,62
12	Se estudian y analizan los puestos de trabajo para definir los perfiles de los empleos que conforman la planta de personal.	3,77
13	La asignación y distribución de cargos responde a los requerimientos de los procesos.	3,69
14	La institución cuenta con manuales de funciones y competencias actualizados.	3,92
	PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA:	**3,86**

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO SATISFACTORIO (3.1 A 4.0)

Los criterios situados en el rango manifiestan que se está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades.

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO ADECUADO (4.1 A 5.0)

Los criterios situados en el rango indican que se encuentra en parámetros de excelencia que servirán de referente para la mejora continua.

ANÁLISIS GENERAL DE LA DEPENDENCIA

Los funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de percepción que se encuentra dentro del rango **SATISFACTORIO** para el estándar.

Siendo el criterio de menor valoración (**3,62**) "Existe articulación y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que conforman la estructura actual","Los funcionarios cuentan con autonomía para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son asignadas", la percepción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTORIO.

Paralelamente, la mayor valoración (**4,31**) aplica a "Están definidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada proceso", que lo ubica en el rango ADECUADO.

A efectos de proseguir la implementación el estándar a nivel institucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación:

(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
	1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organizacional de la institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Estructura Organizacional orientada a Procesos.
2- Definir la relación entre los Macroprocesos institucionales y las dependencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de Relación de Macroprocesos y Dependencias (1° nivel)	
3- Definir la relación entre los Procesos institucionales y las dependencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación de Procesos y Dependencias (2° nivel).	
4- Diseñar la plantilla del personal requerido para el cumplimiento de los procesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Procesos.	
5- Diseñar la plantilla del personal encargado de la ejecución de los proyectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Proyectos.	
6- Diseñar los requerimientos de personal para cada proceso y proyecto asociado a los procesos. Formato 61: Diseño Plantilla de Personal Consolidado Institución.	
7- Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y responsabilidades, niveles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo. Formato 62: Parámetros de Definición de Cargos.	

Obs.: Las acciones deberán ser ejecutadas a nivel institucional, involucrando a todas la áreas organizaciones de la UNVES.

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP - Rectorado	**Fecha: 4/12/2018**
Revisado por: Equipo Técnico MECIP - Facultad Ciencias Agrarias	**Fecha:** 06 FEB. 2019
Aprobado por: Decano y Encargada MECIP - Facultad de Ciencias Agrarias	**Fecha:** 06 FEB. 2019

Susana

Mg. Sebastián García Benítez
Decano
Fac. Ciencias Agrarias
UNVES

Ing. Mst. Julio Ramón Almada Vázquez
Secretario
Facultad de Ciencias Agrarias - UNVES

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLARRICA DEL ESPIRITU SANTO

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

ESTÁNDAR: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

FORMATO 53: Análisis Estructura Organizacional por Dependencia

(1) DEPENDENCIA:	**FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS**	**Consolidado**
(2) VALORACIÓN (PUNTAJE) :	**4,02**	
(3) INTERPRETACIÓN:	**Satisfactorio**	

(4) Evaluación General a los Criterios Base de Existencia e Implementación de Estándar de Control

N°	CRITERIO	PUNTAJE
1	La estructura organizacional actual permite cumplir las funciones que le asigna la Constitución y/o la ley a la institución.	4,04
2	La estructura organizacional permite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar el desarrollo de sus procesos misionales.	3,65
3	La Estructura Organizacional permite adaptarse a las necesidades de los grupos de interés de la institución y permite responder de manera oportuna a ellos.	3,96
4	La Estructura Organizacional actual permite la cobertura del servicio a todos los grupos de interés a quienes tiene la función de servir la institución, en todas las regiones de su competencia.	3,91
5	Existe articulación y coordinación entre las funciones que realizan las áreas organizacionales que conforman la estructura actual.	3,91
6	Las áreas organizacionales de la estructura actual permiten coordinar integralmente la ejecución de los procesos del Modelo de Operación por Procesos de la institución.	3,87
7	Está definido el directivo responsable de cada proceso que se desarrolla en la institución.	4,22
8	Están definidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada proceso.	4,39
9	Están claramente definidas las responsabilidades por las actuaciones y decisiones de los funcionarios en cada cargo.	4,26
10	Los funcionarios responsables de tomar decisiones son competentes para las funciones encargadas.	4,13
11	Los funcionarios cuentan con autonomía para tomar decisiones relacionadas con las responsabilidades que les son asignadas.	3,83
12	Se estudian y analizan los puestos de trabajo para definir los perfiles de los empleos que conforman la planta de personal.	3,91
13	La asignación y distribución de cargos responde a los requerimientos de los procesos.	3,91
14	La institución cuenta con manuales de funciones y competencias actualizados.	4,22
	PROMEDIO DE LA DEPENDENCIA:	**4,02**

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO SATISFACTORIO (3.1 A 4.0)

Los criterios situados en el rango manifiestan que se está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades.

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS UBICADOS EN EL RANGO ADECUADO (4.1 A 5.0)

Los criterios situados en el rango indican que se encuentra en parámetros de excelencia que servirán de referente para la mejora continua.

ANÁLISIS GENERAL DE LA DEPENDENCIA

Los directivos y funcionarios de la Facultad manifiestan un grado de percepción que se encuentra dentro del rango **SATISFACTORIO** para el estándar.

Siendo el criterio de menor valoración (**3,65**) "La estructura organizacional permite enfrentar cambios en el entorno (políticos, económicos, sociales) sin alterar el desarrollo de sus procesos misionales", la percepción del mismo se encuentra en el rango SATISFACTORIO.

Paralelamente, la mayor valoración (**4,39**) aplica a "Están definidos los niveles de autoridad para tomar las decisiones requeridas en cada proceso", que lo ubica en el rango ADECUADO.

A efectos de proseguir la implementación el estándar a nivel institucional se recomiendan las siguientes acciones de diseño y ajuste a la implementación:

(5) Acciones de Diseño e Implementación	(6) Acciones de Ajuste a la Implementación
	1- Revisar y ajustar el esquema de la estructura organizacional de la institución. Formato 56: Organigrama - Diseño Estructura Organizacional orientada a Procesos.
2- Definir la relación entre los Macroprocesos institucionales y las dependencias, (1° nivel). Formato 57. Matriz de Relación de Macroprocesos y Dependencias (1° nivel)	
3- Definir la relación entre los Procesos institucionales y las dependencias (2° nivel). Formato 58: Matriz de Relación de Procesos y Dependencias (2° nivel).	
4- Diseñar la plantilla del personal requerido para el cumplimiento de los procesos. Formato 59: Diseño Plantilla de Personal Procesos.	
5- Diseñar la plantilla del personal encargado de la ejecución de los proyectos. Formato 60: Diseño Plantilla de Personal Proyectos.	
6- Diseñar los requerimientos de personal para cada proceso y proyecto asociado a los procesos. Formato 61: Diseño Plantilla de Personal Consolidado Institución.	
7- Diseñar los cargos, definiendo funciones, roles y responsabilidades, niveles de autoridad y responsabilidad, perfiles de cargo. Formato 62: Parámetros de Definición de Cargos.	

Obs.: Las acciones deberían ser ejecutadas a nivel institucional, involucrando a todas la áreas organizaciones de la UNVES.

Elaborado por: Unidad de Gestión del MECIP - Rectorado	**Fecha: 4/12/2018**
Revisado por: Equipo Técnico MECIP - Facultad Ciencias Agrarias	**Fecha:** 06 FEB 2019
Aprobado por: Decano y Encargada MECIP - Facultad de Ciencias Agrarias	**Fecha:** 06 FEB. 2019

Mgs. Silvanito García Benítez
Decano
Fac. Ciencias Agrarias
UNVES

Abog. Mst. Julio Ramón Almada Vázquez
Secretario
Facultad de Ciencias Agrarias - UNVES